Deutscher Bundestag
Drucksache 18/10253

18. Wahlperiode
09.11.2016

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Kerstin Andreae, Katja Keul, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Brigitte Pothmer, Corinna Rüffer, Sven-Christian Kindler, Dr. Gerhard Schick und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Unternehmensmitbestimmung stärken – Grauzonen schließen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Während der letzten Wirtschaftskrise hat die Unternehmensmitbestimmung dazu beigetragen, die Krise erfolgreich zu bewältigen. Im Gegensatz zu anderen Staaten wurden in Deutschland Strukturbrüche und Massenentlassungen vermieden und der Beschäftigungsstand während der Krise hochgehalten. Die Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden waren wesentliche Gründe, weshalb die deutsche Industrie schnell wieder an das Produktionsniveau vor der Krise anknüpfen konnte.

Die Vorteile der Unternehmensmitbestimmung sind vielfältig. Sie kann sich positiv auf die Produktivität, die Rentabilität und auf die Kapitalmarktbewertung von Unternehmen auswirken. Zudem trägt sie zur guten Unternehmensführung im Sinne eines nachhaltigen sowie sozial verträglichen Wirtschaftens bei, denn sie befördert soziale Stabilität und Zusammenhalt. Durch transparente, gemeinschaftlich vereinbarte Unternehmenskonzepte entsteht Vertrauen und in der Folge eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen. Vor allem ist sie ein wichtiger Teil unserer demokratischen Kultur, deshalb wäre es durchaus gerechtfertigt, den Schwellenwert, ab dem die paritätische Mitbestimmung gilt, auf 1.000 Beschäftigte abzusenken.

Trotz dieser Vorteile ist die Unternehmensmitbestimmung in der Defensive, da sich einige Unternehmen der Mitbestimmung entziehen. Laut Studien der Hans-Böckler-Stiftung werden mehr als 800.000 Beschäftigte von der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland ausgeschlossen und können auf Unternehmensebene keinen Einfluss auf die Geschicke ihrer Unternehmen nehmen, obwohl sie laut Gesetz an den Entscheidungen im Aufsichtsrat beteiligt werden müssen. Nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976, das für Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten gilt, waren im Jahr 2002 noch 767 Unternehmen paritätisch mitbestimmt. Im Jahr 2014 waren es nur noch 635 Unternehmen. Ein noch extremeres Bild zeichnet sich bei den Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten ab. Wissenschaftler haben eine Stichprobe von GmbHs mit 750 und 1.250 Beschäftigten untersucht. Ergebnis war, dass nur knapp die Hälfte der untersuchten Firmen mitbestimmte Aufsichtsräte hatten und 56 Prozent das Gesetz nicht anwenden (Bayer/Hoffmann, GmbHRundschau, 17/2015).

Zu einer funktionierenden Demokratie gehört die demokratische Teilhabe der Beschäftigten in Unternehmen. Um diese Teilhabe auch in Zukunft sicherzustellen, sind die Lücken in den verschiedenen Mitbestimmungsgesetzen zu schließen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

die Unternehmensmitbestimmung zu stärken, indem Gesetzeslücken geschlossen werden. Dazu müssen folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Stiftungen mit Geschäftsbetrieb werden in den Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung einbezogen, wenn sie eine entsprechende Beschäftigtenzahl aufweisen.
2. Die Regelung zur Konzernzurechnung aus dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 wird auch im Drittelbeteiligungsgesetz verankert.
3. Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen oder Kombinationen zwischen nationalen und ausländischen Rechtsformen mit Verwaltungssitz in Deutschland werden in die Unternehmensmitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungsgesetz und in das Mitbestimmungsgesetz von 1976 einbezogen.
4. Kombinationen aus Kapitalgesellschaften und Kommanditgesellschaften (Kapitalgesellschaft und Co. KG) werden lückenlos ebenfalls in die Unternehmensmitbestimmung nach dem Drittelbeteiligungs- und Mitbestimmungsgesetz von 1976 einbezogen, wenn der Komplementär keine natürliche Person, sondern eine Kapitalgesellschaft ist. Dazu sind die Beschäftigten der Kommanditgesellschaft der Kapitalgesellschaft zuzurechnen.
5. Es werden Sanktionen für den Fall eingeführt, dass das Drittelbeteiligungsgesetz oder das Mitbestimmungsgesetz von 1976 von Unternehmen nicht angewandt wird.
6. Im SE-Beteiligungsgesetz wird klargestellt, dass die Zahl der Mitglieder im SE-Aufsichtsrat sowie die Gewichtung zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite angepasst werden müssen, wenn die vorgegebenen Schwellenwerte in den jeweiligen deutschen Mitbestimmungsgesetzen überschritten werden.
7. Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass die Europäische Kommission eine Richtlinie zu allgemeinen Standards zur Unternehmensmitbestimmung für europäische Gesellschaften vorlegt.

Berlin, den 8. November 2016

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Vor 65 Jahren wurde das Montanmitbestimmungsgesetz und vor 40 Jahren das Mitbestimmungsgesetz von 1976 eingeführt. Seit 2004 gilt das Drittelbeteiligungsgesetz, das vormals im Betriebsverfassungsgesetz geregelt war. Die Gesetze ergänzen die betriebliche Mitbestimmung und ermöglichen den Beschäftigten eine gleichberechtigte Teilhabe an der Kontrolle des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung im Aufsichtsrat. Die Mehrzahl der mitbestimmungspflichtigen Unternehmen akzeptiert und lebt die Unternehmensmitbestimmung, dennoch gibt es seit einigen Jahren Erosionstendenzen. Die Mitbestimmungsrechte sind ein hohes Gut, denn zu einer funktionierenden Demokratie gehört die demokratische Teilhabe der Beschäftigten in Unternehmen. Um diese Teilhabe auch in Zukunft sicherzustellen, sind die Lücken in den Mitbestimmungsgesetzen zu schließen.

Zu 1:

Durch Stiftungskonstruktionen, wie beispielsweise bei Aldi, werden Beschäftigte von dem Recht auf Mitbestimmung auf Unternehmensebene ausgeschlossen. Diese Möglichkeit, die Unternehmensmitbestimmung zu umgehen, ist nicht zu rechtfertigen und muss verhindert werden. Deshalb müssen Stiftungen, die Erwerbszwecke verfolgen, in den Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung einbezogen werden. Damit haben diese Unternehmen die gleichen Rahmenbedingungen wie andere mitbestimmte Unternehmen auch. Die Beschäftigten erhalten die gleichen Rechte und werden an wichtigen Entscheidungen in ihrem Unternehmen beteiligt.

Zu 2:

Im Mitbestimmungsgesetz von 1976 ist eine Konzernzurechnung verankert. Diese Regelung bewirkt, dass die Beschäftigten der Betriebe und Unternehmen dem Konzern als größter Einheit zugerechnet werden. Damit wird sichergestellt, dass Konzerne sich nicht der Unternehmensmitbestimmung entziehen können, indem sie Unternehmen und Betriebe in kleinere Einheiten zerlegen. Diese Regelung wird in das Drittelbeteiligungsgesetz übertragen. Damit wird die Mitbestimmung in mittleren Unternehmen stabilisiert.

Zu 3:

2014 hatten 69 Unternehmen in Deutschland die Rechtsform „Auslandsgesellschaft & Co. KG“. Obwohl sie über 500 Beschäftigte hatten, waren ihre Beschäftigten im Aufsichtsrat nicht beteiligt. Auf diese Weise werden mehr als 200.000 Beschäftigte in 94 Firmen und Niederlassungen ausländischer Unternehmen mit über 500 Beschäftigten von der unternehmerischen Mitbestimmung ausgeschlossen (Böckler-Impuls, Sonderheft 2015, S. 15). Diese Ungleichbehandlung ist weder akzeptabel noch begründbar. Deshalb wird diese Lücke in der Unternehmensmitbestimmung geschlossen, indem Auslandsgesellschaften & Co. KGs mit Verwaltungssitz in Deutschland in den Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes und des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 einbezogen werden.

Zu 4:

Als 1952 das Drittelbeteiligungsrecht im Aufsichtsrat geschaffen wurde, blieben Kommanditgesellschaften außen vor, da bei dieser Unternehmensform in der Regel natürliche Personen als unbeschränkt haftende Gesellschafter (Komplementäre) fungierten. Das hat sich mittlerweile jedoch geändert. Von rund 250.000 Kommanditgesellschaften sind nur noch ein kleiner Teil, nämlich rund 30.000, klassische Kommanditgesellschaften mit natürlichen Personen als Komplementäre (Kornblum, GmbHRundschau, 2015, S. 687). In allen anderen Kommanditgesellschaften sind die Komplementäre stattdessen Kapitalgesellschaften. Es ist in keiner Weise zu begründen, dass KGs mit Kapitalgesellschaften als Komplementäre von der Unternehmensmitbestimmung ausgeschlossen sind. Die Unternehmensmitbestimmung muss der veränderten Unternehmenslandschaft angepasst werden. Deswegen werden auch diese gesellschaftsrechtlichen Konstruktionen flächendeckend in das Mitbestimmungsrecht einbezogen. Beschäftigte der Kommanditgesellschaft werden automatisch der Kapitalgesellschaft zugeordnet und in den Aufsichtsrat mit eingebunden, in dem die wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen gefällt werden. So können sich Unternehmen zukünftig nicht mehr durch die Kombination von Kapitalgesellschaften mit Kommanditgesellschaften der Unternehmensmitbestimmung entziehen.

Zu 5:

Die im Drittelbeteiligungsgesetz bestehenden Möglichkeiten, auf dem Klageweg die Beteiligung der Beschäftigten in einem Aufsichtsrat durchzusetzen, reichen nicht aus. Das zeigt die Tatsache, dass mehr als die Hälfte der GmbHs mit 750 bis 1.250 Beschäftigten im Anwendungsbereich des Drittelbeteiligungsgesetzes keinen drittelbeteiligten Aufsichtsrat haben (Sick, Sebastian, Mitbestimmungsförderung, Report Nr. 13). Die Eigentümer kommen in diesen Fällen ihrer Pflicht nicht nach, die Beschäftigten im Aufsichtsrat zu beteiligen. Bisher können nur Betriebsräte die Bestellung von Beschäftigtenvertretungen im Aufsichtsrat im Rahmen des Drittelbeteiligungsgesetzes gerichtlich durchsetzen. Deshalb sollen Sanktionen eingeführt werden, die dafür sorgen, dass die Mitbestimmungsgesetze eingehalten werden. Es kann beispielsweise eine umsatzbezogene Geldbuße eingeführt und gesetzlich in § 322 des Handelsgesetzbuchs (HGB) festgeschrieben werden, dass Abschlussprüferinnen und Abschlussprüfer den Bestätigungsvermerk zu versagen haben, wenn die von ihnen geprüften Unternehmen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht am Aufsichtsrat beteiligen. Diese Sanktion wird auch im Zusammenhang mit der Einhaltung der Frauenquote in Aufsichtsräten diskutiert (Schüppen, Matthias, WPg 2015, Heft 22).

Zu 6:

Bei der Umwandlung einer deutschen Rechtsform in eine Europäische Gesellschaft (SE) wird der Umfang der Unternehmensmitbestimmung, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sitzen, neu verhandelt. Falls bei den Verhandlungen keine Einigung erzielt wird, gilt das bisherige Verhältnis vor der Umwandlung. Nach derzeitiger Rechtslage kann allerdings ein mitbestimmungsfreier Zustand konserviert werden, wenn ein nicht mitbestimmungspflichtiges Unternehmen die Gesellschaftsform in eine SE umwandelt, bevor es die Schwelle von 500 Beschäftigten erreicht. In der Folge hat die Überschreitung der Schwelle hin zur Drittelbeteiligung oder paritätischen Mitbestimmung keine Auswirkungen auf den Umfang der Mitbestimmung. Damit können Unternehmen gezielt die Rechtsform der SE nutzen, um die Unternehmensmitbestimmung zu umgehen und einen mitbestimmungsfreien Zustand zu erhalten. Die Zahl der Unternehmen, die sich durch dieses Vorher-Nachher-Prinzip der Unternehmensmitbestimmung entzieht, beläuft sich immerhin auf rund 50 Unternehmen (Böckler-Impuls, 06/2016). Deswegen muss im SE-Beteiligungsgesetz klargestellt werden, dass die Zahl der Mitglieder im Aufsichtsrat und die Gewichtung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite neu angepasst wird, wenn die Zahl der Beschäftigten über die vorgegebenen Schwellenwerte der jeweiligen Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung steigt. Österreich kann hier als Vorbild dienen, denn dort wurde gesetzlich verankert und definiert, dass eine erheblich anwachsende Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine „erhebliche Änderung der Belegschaft“ darstellt, die eine Anpassung der Zahl der Vertreterinnen und Vertreter im Aufsichtsrat erforderlich macht (vgl. § 228 Abs. 2 ArbVG Österreich).

Zu 7:

Die Bundesregierung soll sich dafür einsetzen, dass die Europäische Kommission eine Richtlinie zu Mindeststandards zur Unternehmensmitbestimmung erarbeitet. Die Richtlinie soll allgemeine Standards zur Unterrichtung sowie Anhörung und Mindeststandards zur Mitbestimmung in Unternehmen des europäischen Gesellschaftsrechts definieren. Ziel muss sein, die erfolgreiche deutsche Unternehmensmitbestimmung auch in europäischen Rechtsformen zu schützen und zu stärken.

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333